

Was passiert, wenn ich dem Übergang meines Arbeitsverhältnisses widerspreche?

Nach einem Widerspruch geht das Arbeitsverhältnis nicht auf die neue Gesellschaft über, sondern bleibt bei der FraSec. Da die „alte“ FraSec aber kein operatives Geschäft mehr betreibt, gibt es dort keine Beschäftigungsmöglichkeiten für Beschäftigte in den Bereichen Luftsicherheit, Flughafensicherheit und Services. Nach einem Widerspruch wäre eine betriebsbedingte Kündigung ziemlich wahrscheinlich.

Kann ich eine Zurechtweisung meines Vorgesetzten vor allen Leuten ablehnen?

Dies ist eigentlich eine Frage des anständigen Umgangs miteinander: Schon der Vorgesetzte sollte auf ein öffentliche Zurechtweisung verzichten. Natürlich kann man darum bitten, die Angelegenheit an einem anderen Ort zu klären; wenn der Vorgesetzte dies ablehnt, kann man sich beim Arbeitgeber und/oder Betriebsrat beschweren.

Zur Person:

Sigrid Bennholz ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht mit Kanzleisitz in Frankfurt. In den vergangenen Jahren hat sie wiederholt die komba gewerkschaft, den Betriebsrat und Kollegen der FraSec beraten und gerichtlich vertreten. Wir danken RA'in Bennholz für die Beantwortung unserer Fragen.

Für Fragen stehen Euch unsere Betriebsräte sowie unsere Vertrauensleute zur Verfügung.

Nutzt die Möglichkeit und sprecht uns an.

Anregungen unter:

Vertrauensleute@komba-fra.de



komba klärt auf!

Im Nachgang zu dem Informationsschreiben der FraSec GmbH vom 18. Mai 2021 hatten wir Fragen von Kolleginnen und Kollegen über Bedeutung und Folgen eines Betriebsübergangs in eine der neu gegründeten Tochterunternehmen an die Rechtsanwältin Sigrid Bennholz Fachanwältin für Arbeitsrecht herangetragen, die Sie wie folgt beantwortet :

Grundsätzlich steht es einem Arbeitgeber frei, sein Unternehmen umzustrukturieren. Für den Fall, dass im Rahmen einer solchen Umstrukturierung ein neuer Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis übernehmen soll, hat der Gesetzgeber in § 613a BGB vorgeschrieben, dass die betroffenen Mitarbeiter umfangreich u.a. über den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs informiert werden müssen. Und weil niemand gezwungen werden kann, einen anderen (Arbeits-) Vertragspartner zu akzeptieren, sieht das Gesetz vor, dass der betroffene Mitarbeiter einem Betriebsübergang widersprechen kann.

Was für Nachteile hat ein Wechsel von der FraSec in eine der neuen Gesellschaften?

Individualrechtlich erst einmal keine: Der Arbeitsvertrag selbst, die Tarifverträge, Betriebszugehörigkeitszeiten, aber auch bestehende Sondervereinbarungen (z.B. besondere Dienstpläne wegen bestehender Fahrgemeinschaften, Nebentätigkeitsgenehmigungen) gehen 1:1 auf den neuen Arbeitgeber über und gelten weiter, allerdings auch incl. etwaiger Befristungen. ZU beachten ist allerdings, dass solche Sondervereinbarungen grundsätzlich widerrufen oder gekündigt werden können. Das kann auch bei einem neuen Arbeitgeber passieren.





Nachteilig könnte es sich auswirken, dass es in den neuen Unternehmen operativ nur noch eine bestimmte Art von Arbeitsplätzen gibt: Das Direktionsrecht (also der Vorbehalt, dass der Arbeitgeber einen Mitarbeiter auch auf einem anderen Arbeitsplatz/mit einer anderen Tätigkeit im Unternehmen beschäftigen kann) ist nach dem Betriebsübergang praktisch bedeutungslos, weil es wegen der Aufteilung in Geschäftsbereiche nur noch eine Art von Tätigkeiten in den jeweiligen neuen Unternehmen gibt.

Für den Standort Frankfurt, wo alle drei Unternehmen einen sog. Gemeinschaftsbetrieb bilden sollen, wirkt sich die faktische Bedeutungslosigkeit des Direktionsrechts zumindest in kündigungrechtlicher Hinsicht aber nicht wirklich aus: Vor einer Kündigung (z.B. wenn man aus personenbedingten Gründen seinen Job nicht mehr machen kann) muss er Arbeitgeber etwaige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in sämtlichen Unternehmen prüfen. Auch die Sozialauswahl ist nicht auf den kündigenden Betrieb beschränkt, sondern findet ebenfalls unternehmensübergreifend im Gemeinschaftsbetrieb statt.

Ist es möglich, von einem Geschäftsbereich in einen anderen zu wechseln, also beispielsweise von Services zu Luftsicherheit?

Der konkrete Übergang in eine der neuen Firmen ist abhängig von der aktuell ausgeübten Tätigkeit. Allerdings gibt es die Möglichkeit, eines sog. „prämierten“ Wechsels. D.h. Mitarbeiter können vor einem Betriebsübergang noch in einen anderen Geschäftsbereich wechseln. Voraussetzung ist allerdings, dass es dort eine offene Stelle gibt. Die Geschäftsleitung hat sich darüber hinaus in einer Betriebsvereinbarung verpflichtet, solche Wechsel auch zukünftig zu ermöglichen. Ein Rechtsanspruch besteht hierauf jedoch nicht und ist außerdem daran gekoppelt, dass es entsprechende Stellenvakanzen gibt.



Sind weitere Maßnahmen geplant, z.B. dass der Bereich Services komplett aufgegeben wird?

Grundsätzlich ist ein Arbeitgeber in seinen unternehmerischen Entscheidungen frei. D.h. er kann sich auch dazu entscheiden, einen Geschäftsbereich gänzlich aufzugeben. Laut dem Informationsschreiben der FraSec gibt es derzeit aber keine solche Überlegungen. Ob das auch zukünftig dabei bleibt, bleibt abzuwarten.

Muss ich dem Betriebsübergang zustimmen/muss ich das Formular „Zustimmung zum Übergang“ unterschreiben?

Nein. § 613a BGB sieht lediglich ein Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers vor, nicht aber eine ausdrückliche Zustimmung. Mit der Bitte, das Formular unterschrieben zurückzusenden, will sich die FraSec wohl nur rechtlich absichern: Wenn der Arbeitgeber nämlich nicht richtig über den Betriebsübergang informiert hat, beginnt die Monatsfrist für einen Widerspruch nicht zu laufen. Dann könnte man auch später noch widersprechen. Unter welchen Voraussetzungen man auf sein Widerspruchsrecht verzichten kann bzw. wie ein solcher Verzicht formuliert sein muss, ist höchstrichterlich allerdings noch nicht beschrieben.



© 3dman_eu / pixabay.com

Impressum:

V. i. S. d. P.:

Nsimba Gore
Komba gewerkschaft KV Flughafen Frankfurt